

CODICE ETICO



INTRODUZIONE

Mediocredito Trentino Alto Adige nasce nel 1953 come ente di diritto pubblico costituito ai sensi della Legge 13.3.1953 n. 208, norma che prevede la realizzazione di istituti regionali per il credito a medio e lungo termine a sostegno dello sviluppo industriale e agricolo prevalentemente soggetto ad agevolazioni di natura pubblica.

Nel novembre del 1992 avviene la trasformazione di “Mediocredito Trentino Alto Adige” in Società per Azioni – effettuata ai sensi della Legge 30 luglio 1990 n. 218 e del Decreto Legislativo 20 novembre 1990 n. 356.

La compagine sociale è costituita per oltre il 52% del capitale sociale da Enti Pubblici, per circa il 37% da Banche del Credito Cooperativo e per circa il restante 11% (circa) da altre società partecipanti al sistema bancario, cooperativo o assicurativo.

Il presente Codice Etico si sviluppa a livello di “Gruppo” in quanto Mediocredito Trentino Alto Adige S.p.A. controlla interamente il capitale di “Paradisidue Srl”, società immobiliare costituita il 30 dicembre 2003 al fine di partecipare direttamente alle aste giudiziarie di beni immobili offerti a garanzia di operazioni di finanziamento poste in contenzioso.

Mediocredito Trentino Alto Adige S.p.A. è una banca per l'impresa. Opera da oltre 50 anni nel sostegno e nella promozione delle attività economiche delle piccole e medie imprese mediante il credito a medio e lungo termine, la consulenza finanziaria, le operazioni di finanza straordinaria ed il leasing.

Mediocredito si propone inoltre quale *Corporate e Investment Bank* attraverso l'attività delle sue sedi operative per consigliare e assistere le aziende negli investimenti in immobili, impianti e macchinari, nelle esigenze di liquidità, nelle ricapitalizzazioni e altre operazioni di finanza aziendale, nelle domande per contributi pubblici.

La sua forza consiste, oltre che nella lunga esperienza maturata nel campo del credito all'economia, anche nella conoscenza e pratica delle normative pubbliche di incentivazione e nel continuo aggiornamento e formazione professionale del proprio personale. Mediocredito risulta pertanto in grado di offrire:

- Professionalità e affidabilità: uno staff di specialisti nell'analisi finanziaria d'impresa e nella valutazione tecnica di investimenti;
- affidabilità: rating assegnato da un'autorevole agenzia internazionale;
- diffusione: tramite sei sedi operative a Trento, Bolzano, Treviso, Padova, Bologna e Brescia;
- collaborazione: una rete di rapporti e convenzioni con enti pubblici agevolatori (Stato, Regioni, Province) banche di credito cooperativo, altre banche e consorzi di garanzia fidi.

Mediocredito Trentino Alto Adige S.p.A. ha avuto un ruolo fondamentale nella crescita della società e del territorio circostante. Un impegno portato avanti nel tempo attraverso decisioni aziendali e

comportamenti individuali sempre attenti alla promozione della crescita sociale e alle modalità di attuazione dei beni e servizi offerti.

Al fine di mantenere un profilo qualitativo elevato è dunque necessario che Amministratori, Sindaci, Direzione e tutti i Dipendenti agiscano in conformità con i più alti standard etici e professionali.

La buona condotta della Società è funzionale a guadagnare e proteggere nel tempo la propria credibilità e ad accrescere il consenso verso la propria clientela.

PREMESSA

Il Codice etico è un documento ufficiale che contiene l'insieme di doveri e responsabilità che il "Gruppo Mediocredito Trentino Alto Adige S.p.A." (di seguito "Mediocredito" o "Banca") attribuisce a tutti i soggetti che operano al suo interno. Indica riferimenti e principi guida, complementari agli obblighi di legge, che dovranno orientare la condotta attesa da ogni soggetto operante e essere seguiti senza riserve in congruità con i valori fondamentali della Banca.

Il Codice Etico riunisce e completa le modalità comportamentali già in uso. Esso raccoglie l'insieme dei principi e dei doveri della Banca, fissando regole comportamentali di condotta improntate su responsabilità ed etica personale.

Il "Codice" è la base di tutte le *policy*, linee guida e dichiarazioni inerenti l'impegno personale di ciascuno dei collaboratori a un comportamento aziendale appropriato e responsabile.

Esso rappresenta una direttiva con regole di condotta che devono essere tenute in considerazione nella quotidianità del lavoro, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei confronti di tutti i soggetti con i quali si entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, collaboratori, fornitori, soci, organi di vigilanza ed istituzioni).

Vengono riconosciuti come interlocutori – o *stakeholders*¹ – tutti i soggetti interni ed esterni che sono coinvolti nello svolgimento dell'attività aziendale, sia perché contribuiscono alla realizzazione della missione, sia perché di tale attività subiscono gli effetti che vanno ad incidere in maniera rilevante nei propri interessi condividendo parte del rischio di impresa.

L'adesione al Codice e l'applicazione di valori quali verità e chiarezza dimostrano il desiderio di contribuire direttamente ad assicurare la reputazione di Mediocredito, sia in termini d'integrità e condotta aziendale responsabile, sia ponendo gli interessi di clienti ed azionisti al di sopra di qualsiasi interesse personale.

Tale impegno, diretto a determinare importanti riflessi sul piano della reputazione aziendale che Mediocredito considera un valore determinante per il proprio successo e per la promozione della propria immagine, contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi (in particolare i rischi di credito e di compliance).

¹ Gli stakeholders sono coloro che: contribuiscono alla realizzazione della missione aziendale; sono in grado di influenzare con le loro decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolamentazione) il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pur non esistendo una esemplificazione univoca di stakeholders valida per ogni azienda, si individuano come stakeholder i soggetti portatori di interesse rilevante rispetto all'attività, quali azionisti/soci, i dipendenti, la clientela, i fornitori e altri partner, le istituzioni e le comunità locali.

Ciascun amministratore, sindaco, dipendente, collaboratore esterno, è tenuto al rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico nell'esercizio delle proprie funzioni di rappresentanza esercitate presso società, associazioni e organismi di vario genere anche in ottemperanza alla normativa prevista in materia di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

Mediocredito ritiene che lavorare in un ambiente che attribuisce giusto valore alla correttezza morale contribuisca alla crescita della capacità lavorativa del singolo e dell'azienda nel suo complesso.

La Banca è dotata di un "Regolamento di Governance" che definisce gli ambiti operativi, i ruoli, le funzioni e le competenze di ogni Unità Operativa.

I risultati dell'attuazione del Codice Etico saranno costantemente verificati nell'ambito dei controlli interni quali importanti indicatori di prestazione aziendale.

Una copia del codice Etico è consegnata ad ogni nuovo amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione.

1 PRINCIPI FONDAMENTALI

I principi fondamentali a cui si ispira il presente codice sono:

- *Legalità*: osservanza e rispetto della legge e delle norme dello Statuto.
- *Integrità morale*: capacità di perseguire gli obiettivi con onestà, correttezza e responsabilità nel pieno e sostanziale rispetto delle regole nello svolgimento delle proprie funzioni.
- *Professionalità*: impegno nello svolgimento dell'attività per il conseguimento degli obiettivi assegnati adempiuti con diligenza e favorendo attività quali approfondimento e aggiornamento.
- *Eguaglianza e pari opportunità*: impegno a rispettare differenze di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o diversa abilità.

2 VALORI

I valori a cui si ispira la Banca sono:

- *Responsabilità*: si esprime nell'orientamento al servizio e alla trasparenza, alla correttezza, al rispetto dell'ambiente e delle persone.
- *Qualità*: si espleta puntando ad accrescere l'attenzione verso le relazioni con clienti interni ed esterni migliorando il livello di qualità del servizio e il grado di soddisfazione con impegno costante verso l'ottimizzazione dei processi e garantendo efficienza e competitività ai servizi offerti alla clientela.
- *Imprenditività*: si esplica attivandosi al fine di anticipare i problemi, avanzare proposte e soluzioni assumendo responsabilità adeguate ad ogni livello professionale. Dimostrando flessibilità nello svolgimento del lavoro ed apertura a nuove fonti innovative.
- *Collaborazione*: si attua tramite il miglioramento della comunicazione e sviluppo dello spirito di squadra, mediante la condivisione di competenze e capacità creando relazioni qualitativamente elevate.

3 ATTUAZIONE DEL CODICE

3.1 Obiettivi

Il Codice Etico indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che Mediocredito si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni ed esterni e nei confronti dell'ambiente. Vengono definiti standard di "buona condotta" per l'attuazione delle politiche aziendali e informati i dipendenti circa i comportamenti attesi.

3.2 Destinatari

Il presente Codice si applica:

- ai soggetti componenti gli organi aziendali;
- ai dirigenti;
- ai dipendenti, ovvero soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine e a tempo parziale;
- ai collaboratori, ovvero soggetti che intrattengono con Mediocredito Gruppo rapporti di rappresentanza commerciale o altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione (es. lavoro a progetto, inserimento, tirocinio estivo di orientamento, ecc.);
- ai soggetti i cui servizi sono a disposizione della Banca;
- ai soggetti coinvolti in accordi di esternalizzazione aventi ad oggetto la prestazione di servizi;
- nello svolgimento delle proprie funzioni e in relazione alle rispettive responsabilità.

3.3 Emanazione e aggiornamento

Il Codice è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mediocredito . Il codice verrà costantemente aggiornato verificandone l'adeguatezza in relazione a eventuali novità normative di indirizzo etico-sociale.

Ogni sostanziale modifica del codice deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca .

3.4 Diffusione

Il presente Codice ed i suoi futuri aggiornamenti saranno portati a conoscenza dei "destinatari" e, nell'ottica della trasparenza, anche dei clienti e degli altri *stakeholder* attraverso molteplici canali:

- distribuzione in formato elettronico;
- pubblicazione nel sito internet della Banca;
- rete delle filiali;
- consegna di copia cartacea del "Codice" a ciascun consigliere, dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione.

4 APPLICAZIONE DEL CODICE E REGOLE DI CONDOTTA

4.1 Norme di comportamento del personale

La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono valori fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Mediocredito si impegna a sviluppare le competenze e a stimolare le capacità e potenzialità dei propri dipendenti, anche con riferimento al rispetto della legalità.

Viene riconosciuta l'importanza della risorsa umana alla quale viene richiesta professionalità, dedizione, lealtà e spirito di collaborazione.

Nella gestione del personale vengono adottati criteri di merito, potenzialità e valutazione delle capacità individuali cercando di valorizzarle anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

Il coinvolgimento del personale in un'ottica di crescita del senso di appartenenza riveste particolare importanza al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il personale dipendente deve attenersi altresì alle seguenti regole:

- deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse di Mediocredito;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate debbono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno, sia all'esterno, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali;
- i dipendenti e/o consulenti della Banca devono rispettare e salvaguardare i beni di proprietà della stessa, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei dipendenti e/o consulenti (per questi ultimi nei limiti contrattualmente previsti) deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
- i dipendenti e/o consulenti devono evitare che la situazione finanziaria personale possa avere ripercussioni sul corretto svolgimento della propria attività lavorativa;
- è vietato sollecitare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, favori, doni o altra utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzare la propria indipendenza di giudizio o imparzialità;
- ogni dipendente si deve impegnare a curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori;
- l'attività di ogni dipendente e delle strutture operative, di direzione e della rete commerciale, deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di ottimizzare la soddisfazione della clientela;
- le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- tutte le operazioni e transazioni devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le

- procedure aziendali e devono essere assoggettabili a verifica;
- è fatto obbligo di segnalare al responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il contenuto dei contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice etico;
 - qualora l'ordine ritenuto illegittimo sia impartito dal responsabile, la segnalazione va indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

4.2 Ambiente di lavoro

Mediocredito si impegna a garantire condizioni e ambienti di lavoro sicuri, salubri e soddisfacenti. La pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro deve essere improntata al massimo livello di rispetto delle normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Il personale dipendente assicura l'impegno a proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati contribuendo alla tutela del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e in linea con le direttive aziendali.

4.3 Rapporti con i soci

Mediocredito Gruppo Bancario deve creare valore per gli azionisti. Ciò avviene attraverso la costituzione di un solido rapporto con i clienti basato sulla qualità dei servizi offerti. La responsabilità sociale viene anche intesa come attenzione alla cura degli interessi degli azionisti e degli altri *stakeholder*.

4.4 Rapporti con Organi Amministrativi, Direttivi e di Controllo

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e di supervisione o controllo, sono tenuti ad improntare i propri comportamenti alla massima onestà, correttezza e trasparenza. Tutti i soggetti apicali, i componenti del collegio sindacale e la società di revisione devono attenersi scrupolosamente agli obblighi loro imposti dalla Legge in particolare con riferimento a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/01.

Devono inoltre operare in collaborazione ed informazione reciproca al fine del raggiungimento dei fini aziendali garantendo la massima correttezza nello svolgimento della funzione di "governance".

4.5 Rapporti con Organizzazioni esterne

Mediocredito intrattiene con tutti gli *stakeholders* rapporti improntati sulla correttezza e trasparenza, adottando politiche atte alla risoluzione di problematiche di carattere sociale qualora ciò si rendesse necessario.

Le organizzazioni esterne con cui si entra in relazione vengono valutate secondo criteri di serietà e affidabilità con particolare attenzione ad eventuali implicazioni di tipo illecito o dannose per la salute e sicurezza dei soggetti coinvolti.

Nel caso tali organizzazioni non fossero in linea con i principi di condotta attesi si potrà decidere di interrompere i rapporti di collaborazione.

Particolare attenzione viene riservata al pericolo di coinvolgimento in attività miranti il finanziamento di operazioni riconducibili alla produzione o commercio di armi.

4.6 Rapporti con Autorità e Istituzioni Pubbliche

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, anche, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità Europee o di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Banca).

Chi riceva promesse/richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il suo diretto superiore.

Le prescrizioni indicate nei precedenti commi non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate dal presente paragrafo. Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti e/o il loro diretto superiore a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Banca, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare a Mediocredito un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente pubblico e dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. E' inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Banca dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

4.7 Relazioni con i clienti

Mediocredito si impegna a creare e sviluppare rapporti di fiducia e soddisfazione con i propri clienti mediante l'instaurazione di comportamenti corretti e trasparenti.

I clienti devono essere informati in modo chiaro sulle condizioni dei prodotti e aiutati nell'effettuazione di scelte consapevoli miranti alla prevenzione del sovra-indebitamento; deve essere inoltre applicata un'efficace politica di gestione per prevenirne i conflitti di interesse.

Secondo rigorose regole di conoscenza del cliente (*know your customer – KYC*) si possono individuare e prevenire operazioni e situazioni che possono generare problematiche di diversa natura.

I dati personali dei clienti sono trattati con riservatezza.

I reclami sono gestiti con sensibilità e costituiscono un'importante fonte informativa per il miglioramento della propria attività.

Si ritiene indispensabile che i rapporti con i clienti siano improntati sulla piena osservanza delle leggi, della normativa di vigilanza e delle disposizioni in materia di antiriciclaggio, usura e trasparenza.

Vengono escluse dai rapporti finanziari le attività economiche che ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

4.8 Relazioni con i fornitori

Ogni acquisto in favore di Mediocredito deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando alla Banca nell'attività di acquisto l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

I dipendenti e/o consulenti addetti al processo di acquisto:

- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori; eventuali rapporti personali dei

- dipendenti e/o consulenti coi fornitori devono essere segnalati alla Direzione di appartenenza prima di ogni trattativa;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata nell'interesse della Banca;
 - sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente alla funzione di *audit* e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
 - non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per la Banca, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali del presente Codice Etico;
 - non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni / interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per Mediocredito.

4.9 Relazioni con organizzazioni sindacali

Mediocredito si impegna ad instaurare con le Organizzazioni Sindacali un rapporto di confronto responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo.

4.10 Rapporti con i collaboratori

La Banca ritiene che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore sia il fondamento per lo sviluppo di un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia, dalla lealtà e arricchito dall'apporto di ciascuno. A tali fini:

- adotta modalità di assunzione e gestione dei collaboratori improntate a comportamenti equi e coerenti, prevenendo favoritismi e abusi;
- garantisce pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli;
- riconosce a tutti i collaboratori la possibilità di esprimere la propria individualità e creatività nel lavoro, come spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita;
- mette ciascun collaboratore in condizione di interpretare al meglio il proprio ruolo, favorendo il miglioramento costante del livello di competenza e sviluppando la capacità di lavorare in squadra per contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa, promuovendo la partecipazione responsabile delle persone e richiedendo loro di impegnarsi sempre in modo attivo affinché si sentano coinvolte nel progetto di crescita di Mediocredito.

Mediocredito pone equità e merito alla base della valutazione, valorizzazione, motivazione e sviluppo di carriera del personale riconoscendo che il complesso delle competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni collaboratore costituisce un'importante risorsa strategica, che si impegna a tutelare e a valorizzare. Adotta sistemi di valutazione dei comportamenti, delle competenze, delle conoscenze e del potenziale secondo criteri di trasparenza e di valorizzazione del merito al fine di rafforzare la motivazione, premiare con equità e favorire il conseguimento di risultati di eccellenza che si persegue, sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, attraverso azioni commerciali e politiche di budget indirizzate, pianificate e monitorate in coerenza con i principi etici del presente Codice e nel

rispetto della professionalità e della dignità di ciascun collaboratore, nonché delle specificità del contesto territoriale in cui opera.

Pone la massima attenzione nella definizione degli obiettivi favorendone la comprensione e la condivisione, al fine di promuovere comportamenti corretti e trasparenti nelle relazioni con la clientela.

Promuove il ruolo strategico della comunicazione interna per consentire alle persone di partecipare meglio e più consapevolmente alla vita aziendale improntando la comunicazione a criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza, sviluppa strumenti di condivisione di informazioni e favorisce lo scambio di esperienze, che facilitino anche il confronto e l'integrazione all'interno della Banca.

Mediocredito fa crescere in chi ha funzioni di responsabilità la capacità di proporsi come guida e punto di riferimento per adottare azioni sempre coerenti con i principi etici aziendali. Fa crescere e consolidare, attorno a un'identità aziendale forte e condivisa, lo spirito di appartenenza di tutti i collaboratori, esplicitando e diffondendo i valori della Banca e verificandone continuamente l'attualità.

4.11 Relazioni con Organi d'informazione e relazioni pubbliche

Le comunicazioni destinate al pubblico, devono essere veritiere e non contenere informazioni o omissioni che possano risultare fuorvianti, alterandone l'attendibilità.

Tutte le richieste provenienti dagli organi d'informazione devono essere segnalate alla Funzione di Marketing. Attività quali la pubblicazione di documenti, la concessione di interviste, l'effettuazione di presentazioni pubbliche d'interesse della Banca sono consentite ai dipendenti previa autorizzazione della Direzione Generale. La comunicazione / pubblicazione di dati aventi valenza contabile deve inoltre essere preventivamente asseverata anche dal Dirigente proposto alla redazione delle scritture contabili societarie.

4.12 Situazione di Conflitto d'Interessi

I dipendenti, i membri degli organi sociali e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto di Mediocredito, devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interessi.

A titolo esemplificativo, ma non limitativo, le situazioni che possono provocare un conflitto di interessi sono le seguenti:

- partecipare a decisioni che riguardano affari con soggetti con cui il dipendente o un familiare stretto del dipendente abbiano interessi oppure da cui potrebbe derivare un interesse personale;
- uso del nome di Mediocredito per usufruire di vantaggi personali;
- proporre o accettare accordi da cui possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi ed in genere tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla Banca un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse di Mediocredito, influenzando l'autonomia decisionale di altro soggetto mandato a decidere rapporti commerciali.

I dipendenti che si trovino in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al proprio responsabile che valuterà il comportamento da tenere.

4.13 Correttezza e trasparenza

La correttezza e trasparenza negli affari si attua attraverso una concorrenza leale e corretta ed è condizione necessaria per operare nel rispetto della disciplina normativa evitando accordi ed altri comportamenti limitativi della concorrenza.

I destinatari del presente Codice devono comportarsi con diligenza, professionalità ed onestà nello svolgimento delle proprie mansioni evitando il ricorso a qualsiasi forma di vantaggio personale e pregiudicando la correttezza e l'imparzialità delle decisioni. Non è inoltre consentito svolgere incarichi incompatibili ed in contrasto con gli interessi economici e morali di Mediocredito evitando situazioni in cui possa sussistere un'influenza dettata da comportamenti personali, famigliari o di terzi.

Informazioni riguardanti clienti, dipendenti, fornitori, amministratori e altro devono essere trattate con riservatezza, in rispetto della normativa in materia di tutela della privacy. Informazioni riservate o privilegiate non possono essere usate per ottenere vantaggi personali.

Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio devono adottare un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di fornire ai soci e a terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Banca.

4.14 Disposizioni relative ad attività di natura contabile, amministrativa e finanziaria

A tutti i dipendenti e/o consulenti che a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati) siano coinvolti nella formazione del bilancio e/o di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Banca, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali, è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti. L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa in danno della Banca.

E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale, all'Organismo di Vigilanza o alla società di revisione.

E' vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti.

E' vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati o da incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di Mediocredito.

A tutti coloro che hanno rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza, nonché agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali è vietato ostacolarne le funzioni. E' altresì vietato, nelle comunicazioni alle predette autorità, esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Mediocredito, o occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti inerenti la situazione medesima che avrebbero dovuto essere comunicati.

I dipendenti e consulenti di Mediocredito devono evitare ogni comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare fenomeni di *insider trading* anche da parte di terzi. I dipendenti, i consulenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e, più in generale, tutti i soggetti che hanno accesso ad informazioni riservate, non accessibili al pubblico e tali da influenzare il valore di titoli azionari, obbligazioni e – più generale – ogni altro titolo diffuso tra il pubblico, devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni per la compravendita dei suddetti titoli, al fine di garantire la massima trasparenza del mercato.

4.15 Uso di asset aziendali

Sono vietati gli usi impropri degli strumenti di comunicazione in dotazione al personale dipendente. Beni strumentali e sistemi informatici devono essere utilizzati con correttezza e responsabilità.

In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- ad adottare accuratamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- a non navigare in siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi.

4.16 Gestione della moneta ed altri valori

Tutti coloro che operano per conto di Mediocredito, senza alcuna distinzione o eccezione, sono tenuti nel trattamento di valori di qualsiasi natura (in particolare banconote, monete e valori di bollo aventi corso legale nello Stato e all'estero o materiali utilizzati per la fabbricazione di questi) alla seguente condotta:

- immediato ritiro dalla circolazione di valori di accertata o sospetta falsità e conseguentemente segnalazione agli organi e funzioni competenti;
- rispetto della specifica normativa aziendale sull'attività connessa alla gestione della moneta e dei valori;
- rispetto della legge, dei regolamenti emessi dalle Autorità competenti con onestà, integrità, correttezza e buona fede ed in particolare della normativa antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007) per gli aspetti riguardanti gli incassi e i pagamenti.

4.17 Utilizzo dei sistemi informatici

L'utilizzo dei sistemi informatici, al fine di evitare comportamenti che potrebbero determinare fattispecie sanzionabili è stato disciplinato attraverso la divulgazione a tutti gli operatori interessati di apposite disposizioni interne (cfr. "*Norme di utilizzo del sistema informativo*").

In esse sono state specificate:

- le modalità di utilizzo del Personal Computer, della Rete Aziendale, dei Computer Portatili e dei supporti esterni;
- le modalità di utilizzo ed aggiornamento delle *password* di accesso ai vari programmi e banche dati;
- le modalità di utilizzo di internet e dei relativi servizi;

- i comportamenti da tenere al fine di ridurre il rischio di “attacchi” al sistema informativo aziendale e le azioni da intraprendere in caso di riscontrata presenza di “virus” informatici.

5 RESPONSABILITA' VERSO LA SOCIETA'

5.1 *Trasparenza delle operazioni*

Mediocredito intende operare con la massima accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza per quanto concerne la registrazioni delle operazioni contabili. Le operazioni di gestione devono trovare corretta e completa corrispondenza nelle basi dati aziendali. I Bilanci aziendali rispondono rigorosamente ai principi generali di descrizione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della normativa vigente.

5.2 *Opposizione ad attività criminose*

Mediocredito intende operare in modo da contribuire alla lotta all'illegalità con particolare attenzione:

- al riciclaggio di denaro legato ad attività illecite;
- al finanziamento di attività terroristiche ed eversione dell'ordine democratico;
- al contrasto all'usura e alla prevenzione delle frodi.

Tale politica può essere attuata verificando in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali al fine di appurare la loro onorabilità e la legalità dell'attività esercitata prima dell'instaurazione del rapporto d'affari.

Notevole importanza viene attribuita all'adozione di sistemi informativi e tecnologici che permettono una efficace rilevazione di operazioni sospette e all'incentivazione di interventi formativi al personale dipendente.

5.3 *Riservatezza delle informazioni*

I dipendenti e collaboratori debbono considerare la riservatezza dei dati di fondamentale importanza nell'espletamento dell'attività bancaria, in quanto principio fondamentale per ottenere la fiducia da parte della clientela e principio reputazionale imprescindibile. A tale fondamentale principio i dipendenti sono tenuti ad attenersi rigorosamente anche dopo la cessazione del loro rapporto di lavoro.

5.4 *Impegno nella comunità*

Mediocredito intende sostenere programmi di tutela e sviluppo della comunità mediante (art. 21 Statuto): donazioni ad organizzazioni impegnate nel volontariato; contributi ad iniziative in ambito culturale e sociale.

5.5 *Tutela dell'ambiente*

Gli impatti sull'ambiente vengono gestiti con particolare attenzione:

- sia per quanto riguarda l'operatività quotidiana, ponendo oculatezza nei consumi di carta, acqua ed energia elettrica oltre che nella produzione dei rifiuti;
- sia per quanto riguarda clienti e fornitori: effettuando una valutazione del rischio ambientale nei

finanziamenti e investimenti.

Tale attenzione si manifesta anche con l'offerta di specifici prodotti finanziari atti ad incentivare il sostegno dell'energia pulita.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi Generali

Mediocredito da tempo utilizza procedure e modelli di organizzazione e sistemi di controllo, le cui violazioni sono soggette alle sanzioni previste dal sistema disciplinare vigente. In particolare, la Banca ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, di cui il presente Codice etico costituisce parte integrante.

Nessun comportamento illecito o comunque in violazione di disposizioni del presente Codice, o illegittimo, o anche scorretto, può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto compiuto nell'asserito "interesse" o nell'asserito "vantaggio" della Banca o delle società controllate.

Al contrario, stante l'inequivoca, insuperabile e priva di eccezioni volontà della Banca di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento – ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate dalla Banca – costituirà uno degli specifici campi di intervento del presente sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e quindi dal Codice Etico sono adottate in piena autonomia, indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

6.2 Sanzionabilità del tentativo

Sono altresì sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite da Mediocredito, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6.3 Sanzioni per i Dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva applicabile e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa .

Fermo restando quanto sopra, si precisa peraltro quanto segue:

- ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione del Decreto potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenti e pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate, o alla eventuale recidiva, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate, o alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti;
- nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari conservativi graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni, previste dalla Legge e dai contratti collettivi applicati, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla Legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto di Mediocredito e dalle disposizioni aziendali.

6.4 Sanzioni per i soggetti in posizione apicale

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvede ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i medesimi indicati al precedente punto 6.3 con riguardo ai Dipendenti non dirigenti.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili saranno operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato dal forte senso di fiducia, dalla mancanza, per i dirigenti medesimi, di un sistema di sanzioni conservative, dalla particolare necessità di affidarsi a soggetti dalla spiccata professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di condotta e per il rispetto dei principi di legge e delle procedure e delle norme aziendali tutte.

6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

6.6 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole previste dal Modello, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori esterni (ad esempio, società di *service*, consulenti o partner), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1 Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice, relazionando almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione spetta all'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.

7.2 Formazione

Mediocredito, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, si impegna a comunicare a tutti i soggetti interessati i valori ed i principi contenuti nel Codice etico, affinché gli stessi vengano applicati nelle scelte correnti.

In particolare la Banca eroga appositi corsi di formazione ed organizza incontri e seminari, allo scopo di sviluppare nel tempo, fra l'altro, la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i dilemmi etici che possano sorgere nella comune operatività.